

- 1 日 時 令和8年2月27日（金）10:00～11:15
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 大阪府人権教育研究協議会 会長 石田利伸
（一社）おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷佳稔
大阪企業人権協議会 事務局長 出口都彦
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
（一社）公正採用人権啓発推進センター 常務理事 松下喜一
大阪府職業技術専門校長会 会長 江口隆之
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島淳
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 参事 尾崎輪香子
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 杉本当弘

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 杉本課長

(2) 委員自己紹介

前回会議から変更のあった、（一社）公正採用人権啓発推進センター 松下委員が自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

（一社）おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏よりあいさつ

昨年末、厚生労働省の労働政策審議会の分科会で、いわゆる「就活セクハラ」の指針が示された。採用選考時という求職者が抵抗しにくい立場に付け込み、卑劣な行為に及ぶということが、これまでも事件として度々報告され、国からも防止・啓発が行われてきた。また公正採用・雇用促進会議の各専門委員会でも、事象が報告されたことがあった。指針は今年10月から適用予定で、求職者に対するSNSやオンライン上でのセクシュアルハラスメント行為も対象として例示されている。企業には就業規則で規程を明記するよう求めるとともに、被害が確認された際には速やかな被害者救済と加害者への懲戒処分を行うことなどが示された。指針が定められたことで、これまで表に出てこなかったケースが出てくることも考えられる。職業能力開発校の生徒が被害にあうことが無いよう、生徒への啓発もお願いしたい。

同じく昨年末のニュースだが、採用選考にあたり、約3割の企業がAIを導入しているとの報道があった。活用策としてはエントリーシートの分析が8.2%、面接が4.5%、自己PR動画の分析が4.2%など、人事担当者の業務に、AIの活用が確実に広がりつつある。AI導入で人事担当者の業務軽減や採用基準の統一、面接担当者の認識のズレを解消できることを期待する意見がある一方、受験する学生側では約半数がAIの評価基準を疑問視しており、公平性が保たれているのかが問われている。記事で紹介された企業では、いずれも「採否の判断を人事担当者が行っ

ている」として問題は無いとしているが、学生が納得するA I判定が行われているかどうかなど、今後大きな問題になると思われる。応募する学生のエントリーシートはA Iが書き、それを学生が書いたものをA Iが判定し、企業に出されたエントリーシートの分析をA Iが行う、イタチごっこのような採用選考が続いているのではないか。A I面接を廃止した企業も出始めている。米国の物流企業がA Iで選考を行っていたところ、女性の評価を低くするような判断が働いたり、ファーストフード店では勤務ローテーションをA Iに調整させると女性には不利になるように判断をしていたりした。今後、A Iの導入が進む中でこうしたことが解消していけば良いと思う。

2月18日に警備業における欠格条項の適用について「違憲」とする最高裁判決が出された。障害があることで警備業に就くことができないとする規程だが、同様の規程がいまだに数多く残されている。単純に障害があることをもって警備業につけないというのは違憲であるとの最高裁の判断であり、非常に重いものである。今後はあらゆる分野での見直しが進むものと期待している。

本日はそれぞれの立場からご意見をいただき、実りある委員会としていただきたい。

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議（令和7年9月17日開催）について

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～9ページまでの概要を報告

- ・既に利用している「障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いについて」の文書は、実際の問題事象が生じた事業所への啓発として技専校が手交するものであり、企業には趣旨を説明のうえ、継続して使用する。
- ・今後は、府が作成している「採用と人権」に掲載し、広く府民・企業を啓発するにあたり、労働局・労働環境課と調整し、どういった表現が適切かを改めて検討する。

② 【議事2・3】 問題事象把握の取組み等について、問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 渡辺室長）より、資料の別冊及び11～19ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【委員】

18ページ、1-03の事象は、昨年度も問題事象を起こすなど厳しい内容。過去に指導が入っているにもかかわらず、公正採用の取組みが行われていないというか、改められていない状況は、どういう問題があるのかと思う。

採用業務を委託しているということで、受託している企業は採用業務を専門にやっているような業者ではないかと思うのだが、そこがこういう状況では厳しいと思う。これをどう是正してことが可能なのか。

【事務局】

問題事象を複数回起こす事業所はこれまでも多くあったが、短期間で続けて起こす事業所は多くはない。今回の事象は、同じグループ会社の人事関係業務を手掛けている企業であることが分かっている。所在地も関東の事業所だった。そのため、大阪の事業所のように、公正採用選考人権啓発推進員を選任しているかとか、研修を受けているかどうか、これまでどのように啓発を受けてきたのか、といった経過が把握できていない。事業所への確認の際に、企業は「公正採用に

抵触していないと考えている」と回答しているが、質問している内容の多くは問題事象に繋がる内容だが、この事業所ではそういった認識が持てておらず、問題事象が続けて起こったのではない。ただ、こうした事象が繰り返し起こっているということは、この企業がグループ会社から請け負った他の採用選考業務でも日常的に行われていると思われることから、問題が大きい。

この企業は、親会社が100%出資して設立された企業で、関連企業の採用業務に限定して業務を請け負っている企業であることも分かっている。そのため、就職ナビサイトを運営しているような、不特定多数の企業から採用業務を受託する企業ではないことから、親会社からしっかりと啓発することで改善が見込めると思われる。今回は当該企業に加え、親会社の人事担当も一緒に指導をしていることから、今後、同様の事象が起こりにくいのではないかと。

【座長】

全国に支店を持っているような企業では、各支店で面接を行わず、東京本社から人事部がオンラインで面接をするような企業も多い。コロナ禍以降、オンライン面接が主流になっている企業もあり、大阪労働局や大阪府の管轄を超えるような事象が起こると、問題点をなかなか把握しづらい実態があるのではないかと。

グループ企業で採用業務を行っている、個別に面接を行うのではなく、グループ企業として一括で面接し「当社の本体への採用は無理だが、グループ会社での就職もある」と誘導や斡旋するなど、いまは人材難でもあり、どの企業も応募があった方を逃したくないことから、グループ全体で採用をカバーできるようにしている企業も多いように思う。

今回の企業は、グループ全体の採用業務を受託している企業だが、それを切り離して採用部門を事業としている企業もあるし、面接だけを専門でやる企業もある。冒頭にお話しした「AI面接だけをやる」という企業も出てきており、ネット広告ではA B C Dとランクがあり「高く払えばもっと細かく見る」として単価を決めている。ある企業は「昨年末で900社と契約し、毎日1社ずつ増えている」と宣伝している。AIが面接を行う場合は、就職差別につながるおそれのある14事項を覚えこんでいるので、表面的には問題事象を起こすことは無いと思う。しかし、求職者とやり取りをする中で深堀し、問題事象に繋がるようなことを聞かないかを懸念している。現状は問題事象があったわけではないが、採用する本体の企業と切り離れた、面接専門企業に対する個別指導や現状把握が必要になってきたのではないかと。

【労働局】

今回の事象では、2回連続で問題事象を起こしており、1回目では採用を担当しているグループ会社のリーダーに連絡をとり、事業所が他府県であったことから、電話で事実確認のうえ指導した。その後、2回目の事象が起こったことから、2回目については、問題事象を起因させたグループ会社の担当者と、親会社の責任者に大阪まで来てもらい、事実確認と指導を行った。その際「親会社として公正採用について認識しているが、こういった事案があったことは反省している」「今後も採用選考については、親会社としてもしっかり関わっていく」ということまで表明があったので、今回の件については、一定の理解を得たとして指導は終了とした。

【座長】

このケースの場合は、同じ人が2回も問題事象を起こしている。ハローワークからの指導を受けて「改善します」と言うものの、また問題を起こしている。過去に専門委員会で意見も出されたが、指導・啓発された後の企業の取り組みを点検することも必要ではないか。

担当者を代えて別の人がなったので済ましているという企業もあると聞いている。

「問題事象を起こしたので、人事から離れてもらいました」と言って、それが解決と勘違いしている企業では、問題事象も起こしやすいのではないかと。決めつけはいけないが、そこに反省があって改善策がなければ同じ事案を起こしてしまう。その後を追跡して確認することまでは難しいだろうが「ちゃんと研修には来ているか」という感じで、公正採用の啓発・企画に参加しているかどうかなどは見ていく必要があるのではないかと。

【委員】

所在地が他府県で、採用選考を専門に受託している企業について、大阪からでは確認が難しいということは分かる。今回のケースでは従業員が8,400人もいる企業で、全国に事業所を持つ企業の採用選考を一手にやっているのだと思う。そういった場合に、受託企業の本社のある地域の労働局との連携し、継続的に見ていくようなことは出来ないか。大阪からずっと注意しておかないといけないのか、あるいは本社のある地域の労働局と情報を共有し「この企業は何度か問題事象が続けて発生している」として対応できるようなシステムになっているのかどうか教えてほしい。

【労働局】

労働局間で連携することは、システムとしてある。

【座長】

都道府県の間ではどうか。

【事務局】

都道府県の間では、情報を共有するシステムは存在しない。

【座長】

企業の代表者などが出てきて、家族構成を聞くような事象が良く出てくる。担当者からは「社長、こんなこと聞いたらアカンで」と言うなど、担当者レベルは研修や学習、経験、体験なりで公正採用選考の考えが身についているようだが、トップが出てきた時に「ちょっと気持ちをなごますために聞いた」として発生する事象が相変わらず多い。

16ページ、1-01の事象では、クラスメイトから公正採用上問題のある質問だったことが指摘されている。また、19ページ、1-04の事象では、生徒は家族に関する質問について「NGワードだな」と感じるなど、求職者である学生の意識も高まってきている。今までであればスルーされていたような問題事象も「これは問題だ」として学校にも報告が上がるぐらい啓発が進んできたというのは、積極的に評価するべきだと思う。こうした事案が「どんな問題が起こって、どん

なことがあったか」が、当事者から報告が無いと分からないままで埋もれてしまう。今回の報告があった事象のように、学生に対する指導、啓発が進んで来たことは積極的に評価したい。

【労働局】

19ページ、1-04の事象だが、資料には「対応依頼中」となっているが、本件については既に対応が完了している。企業からも真摯に反省していただき、今後、公正な採用選考にしっかり取り組んでいただくとの確認が出来ている。詳細は次回の会議で報告させて頂く。

⑦ 令和6年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 馬場指導主事）から別添資料に基づき報告

以上